Par Frédéric Chhum, Avocat à la Cour, SCP Deprez Dian Guignot



CDD d'usage mode d'emploi

Le contrat à durée déterminée (CDD) d'usage est utilisé pour l'emploi des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion ou du spectacle. La Cour de cassation a précisé récemment les conditions de validité de ces contrats. C'est l'occasion de faire le point sur le régime juridique d'un contrat dérogatoire au droit commun.

Quelles sont les conditions pour recourir au CDD d'usage ?

Depuis une récente jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 26 nov. 2003), deux conditions sont nécessaires pour recourir au CDD d'usage :l'employeur doit appartenir à un secteur d'activité défini par décret ou par une convention collective étendue (1re condition), qui autorise le recours au CDD d'usage ; il doit exister un « usage constant » de ne pas recourir au CDI, pour l'emploi en cause, dans ce secteur d'activité (2ème condition).

La première condition tenant à l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité visé par décret ou une convention collective étendue (ex : accord du 12 oct. 1998 pour la radio, le spectacle vivant, les prestation technique pour le cinéma et l'audiovisuel), permettant de recourir à ce type de contrat, est facilement vérifiable. L'article D. 121-2 du code du travail liste 20 secteurs d'activité pour lesquels il est possible de recourir au CDD d'usage : spectacle, action culturelle, information, production cinématographique, édition phonographique, sport professionnel.

Comment établir l'existence de l'« usage constant » ?

La preuve de l'existence d'un « usage constant » de ne pas recourir au CDI pour un emploi donné, est difficile à rapporter ; elle peut être établie par tout moyen (ex : attestation d'un syndicat professionnel, production de CDD de salariés ayant une activité identique, dans le même secteur d'activité, etc.).

À titre d'exemple, il a été jugé qu'il n'existe pas d'« usage constant », dans le secteur de l'audiovisuel, de ne pas recourir au CDI pour l'emploi de « réalisateur de bandes annonces auto promotionnelle » (CA Versailles 14 oct. 2004, 5ème ch. RG : 03/03216).

Quelles sont les spécificités du CDD d'usage ?

Le CDD d'usage peut être reconduit sans aucune limite de durée et n'est donc pas soumis à la durée maximum du contrat de 18 mois.

Par ailleurs, il n'est ni soumis aux dispositions relatives à l'indemnité de précarité de 10 %, ni au délai de carence entre la conclusion de 2 CDD (un tiers de la durée initiale du contrat renouvellement inclus, si la durée du contrat est au moins égale à 14 jours et la moitié de la durée du contrat si cette durée est inférieure à 14 jours).

Une société qui n'appartient pas à ces secteurs peut-elle engager un intermittent ?

Oui, mais elle devra alors recourir au CDD de « droit commun ».

Ainsi, à titre d'exemple, une agence de publicité, peut engager un intermittent en CDD de « droit commun », même si elle n'appartient pas à un des secteurs d'activité pour lesquels le recours au CDD d'usage est autorisé et s'il n'existe pas de convention de branche permettant de recourir au CDD d'usage.

Le motif de recours du CDD pourra être « l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas d'une activité normale et permanente de l'entreprise » (c. trav. ; art. L. 122-1-1 2°). Dans ce cas, l'engagement de l'intéressé sera soumis aux règles du CDD de « droit commun ».

Le non-respect des règles sur le CDD d'usage peut-il priver une société de production du bénéfice du crédit d'impôt cinéma ou audiovisuel ?

Oui. Le bénéfice des crédits d'impôt cinéma ou audiovisuel est subordonné au respect, par les entreprises de production déléguées, des règles sur le CDD d'usage (CGI, art. 220 sexies, I).

En particulier, ces entreprises ne doivent recourir à ce type de contrat que pour la production des œuvres déterminées et non, par exemple, pour l'emploi de salariés permanents (ex : comptable, standardiste).

Pour mieux connaître vos droits, posez vos questions à Frédéric Chhum à l'adresse suivante : chhum@ddg.fr

En bref…

CONVENTION UNEDIC DU 18 JANVIER 2006 : STATU QUO POUR LES INTERMITTENTS

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005, la Convention Unedic du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, prévoit la prorogation des règles applicables pour les artistes et techniciens salariés intermittents du spectacle (Annexes 8 et 10 à la Convention et Fond transitoire), dans l'attente de la conclusion de nouvelles annexes qui sont destinées à les remplacer (Conv. art 10§3). Rappelons que s'ils effectuent 507 heures de travail, en CDD, sur 304 jours (techniciens) ou 319 jours (artistes du spectacle), les intermittents du spectacle peuvent percevoir de l'Assedic durant 243 jours, une allocation calculée comme suit : (19,5 % x Salaire Journalier de Référence) + (0,026 x Nbre d'Heures Travaillées au cours de la période de référence) + 10,25 euros ; le Fonds Transitoire indemnise, dans les mêmes conditions, les intermittents qui accomplissent ces 507 heures sur 12 mois. Ces annexes doivent être renégociées dans les prochaines semaines.